O TRABALHO DE MENORES: SITUAÇÃO EM ANGOLA

Por: Elísio Ricardo Reis Macache[1]

O que se faz agora com as crianças é o que elas farão depois com a sociedade.
Karl Mannheim

RESUMO

O menor é um ser em pleno desenvolvimento físico, emocional, cognitivo e sociocultural, de tal forma que, a necessidade de trabalhar não deve prejudicar o seu regular crescimento. Daí a razão porque se exige que até um limite de idade, não se afaste o menor da escola e do lar, onde receberá as condições necessárias à sua formação e futura integração na sociedade activa. O trabalho prematuro ou em condições impróprias, acarretam lesões irreparáveis e com reflexos deletérios.[2]

A presente abordagem destina-se a fazer uma análise às relações jurídico-laborais estabelecidas com menores de idade em Angola, pois é crescente no nosso país a exploração do trabalho de menor. Devido a sua situação, os menores são com mais facilidade manipulados, por estes praticamente não reclamarem das condições de trabalho.

No decorrer do artigo olharemos para os caminhos a seguir para a celebração de um contrato de trabalho com menor, elencaremos os direitos do trabalhador menor, bem como os trabalhos proibidos para menor e, por conseguinte, apresentaremos as consequências da violação das normas referentes ao trabalho de menor, mas não sem antes fazermos uma pequena abordagem acerca do contrato de trabalho, da menoridade e dos antecedentes históricos de trabalho de menores.

Nota: Para efeitos desta abordagem não se deve confundir trabalho de menor com o trabalho infantil. Trabalho de menor é toda actividade laboral desenvolvida por toda a pessoa singular com idade compreendida entre os 14 e 18 anos de idade (nº 1 do art.º 13.º da Lei Geral do Trabalho, Lei 7/15 de 15 de Junho, adiante LGT). Enquanto que, a expressão trabalho infantil, de acordo com o Fundo das Nações Unidas para Infância (UNICEF) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2010), é comumente usada para definir toda a forma de exposição, com ou sem remuneração, efectuado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima legal para a entrada no mercado de trabalho, segundo a legislação em vigor no país.[3] Ou seja é considerado trabalho infantil em Angola, a actividade laboral desenvolvida por crianças com idade inferior a 14 anos.

Palavras-Chave: menor, contrato, Trabalho.

Abreviaturas: C.C- Código Civil; CRA- Constituição da República de Angola; LGT- Lei Geral do Trabalho

---

[1] Licenciado em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Agostinho Neto. Email: elisiomacache@hotmail.com

[2] Juarez Duarte Lima, O trabalho do menor - Aspectos legais e sociais, pág. 33.

[3] Elisa Beatriz Daniel-Políticas de Protecção de Menores em Angola: a Influência Cultural na Concepção e Intervenção no Trabalho Infantil Exploratório, pág. 13.

NOTA INTRODUTÓRIA

A **"Voice of America (VOA)"** (Serviço oficial de radiodifusão internacional) publicou em 2013, na sua plataforma digital, uma matéria referente ao recrutamento de menores em toda Angola para trabalharem na construção chinesa e do Estado. Segundo a matéria, menores vindos das diversas províncias angolanas trabalhavam na construção civil em Luanda. Nas obras das centralidades do Kilamba e do Zango encontravam-se vários jovens angolanos que não sabiam ler nem escrever e tímidos para pronunciarem qualquer palavra. Muitos deles dormiam nos próprios locais de trabalho.

Muitos desses adolescentes disseram ter sido enviados para Luanda com autorização das suas famílias, como meio de usufruírem de rendimentos para as suas famílias empobrecidas. Esses jovens foram trazidos com o consentimento das suas mães das províncias da Huila, Benguela, Cunene, Bié e Kwanza Norte para conseguir o seu ganha-pão num trabalho que se resume na cortagem de capim, carregamento e descarrega de blocos entre outras. A VOA procurou falar com alguns dos adolescentes que trabalhavam na construção e que disseram não ter outras oportunidades. Muitos deles não sabiam a própria idade, mas aparentavam ter entre 14 a 16 anos. Constatou-se também que em obras do Estado há também menores adolescentes a trabalharem, mesmo em maior número do que nas empresas construtoras chinesas.[4] Isso reflete o que tem acontecido um pouco por todo o pais, menores trabalhando em condições impróprias para a sua idade, com riscos a sua integridade física e sem consideração aos seus direitos. O trabalho de menores em Angola é mais comum do que pensamos.

A Constituição da República de Angola "CRA", no Capítulo sobre os Direitos, Liberdades e Garantias, consagrou, como *absoluta prioridade da família, do Estado e da sociedade,* a protecção dos direitos da criança e do jovem – nºs. 6 e 7 do art.º 35.º - nomeadamente: **educação integral e harmoniosa; protecção da saúde; condições de vida e ensino; desenvolvimento harmonioso e integral; criação de condições para a efectivação dos seus direitos políticos**, **económicos, sociais e culturais**.

O legislador constitucional revelou essa preocupação, de igual modo, no Capítulo sobre os Direitos e Deveres Económicos, Sociais e Culturais, garantindo à criança e aos jovens os direitos consagrados nos art.ºs. 80.º e 81.º, destacando-se a consagração constitucional do *princípio do superior interesse da criança* (nº 2 do art.º 80.º da CRA)[5]. As relações jurídico-laborais estabelecidas com menores em Angola, desenvolvem-se com flagrantes atropelos das normas constitucionais referentes à protecção das crianças, bem como aos direitos dos trabalhadores menores consagrados pela LGT e nas Convenções Internacionais destinadas a proteger os direitos das Crianças.

CONTRATO DE TRABALHO[6]

O contrato de trabalho é-nos definido pelo art.º 1152.º do C.C, como "aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou

[4] Coque Mukuta-Trabalho infantil em Luanda – by: VOA - Junho 05, 2013

[5] O direito da família e dos menores em Angola (Organização Judiciária – Direito Interno – Instrumentos Internacionais) – Centro de Estudos Judiciários, 2016.

[6] Luis Manuel Teles de Menezes Leitão, Direito do Trabalho de Angola, pág. 71 e 72.

manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta". De forma semelhante o nº 3 do art.º 3.º da LGT, define o contrato de trabalho como "aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição dum empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contrapartida uma remuneração.

O contrato de trabalho é um negócio jurídico bilateral, normalmente celebrado entre o trabalhador e o empregador, ainda que possa ocorrer uma situação de celebração do contrato entre o empregador e um grupo de trabalhadores representados por um chefe de grupo, no caso de contrato de grupo, referido no art.º 22.º da LGT. O contrato de trabalho é consequentemente, como qualquer contrato, sujeito ao regime geral do negócio jurídico (art.º 217.º e ss do C.C), dos contratos em geral (art.º 405.º e ss co C.C), do cumprimento das obrigações (art.º 762.º e ss do C.C) e do não cumprimento das obrigações (art.º 1152.º e ss do C.C).Em face da definição do art.º 1152.º do C.C e do nº 3 do art.º 3.º da LGT é possível distinguir três elementos essenciais no contrato de trabalho:

- Prestação de uma actividade;
- Subordinação Jurídica; e
- Retribuição.

MENORIDADE

Menor é todo individuo com idade inferior a 18 anos (art.º 24.º da CRA). Para efeitos laborais, menor é toda a pessoa singular com idade compreendida entre os 14 e 18 anos de idade (n.º 21 do art.º 3.º da LGT).

INCAPACIDADE DOS MENORES[7]

Abrange, em princípio, quaisquer negócios de natureza pessoal ou patrimonial. É uma incapacidade *geral* (art.º 123. ° do C.C). Em conformidade com a ressalva feita no art.º 123. ° do C.C, existem algumas excepções à incapacidade. Assim:

- Os menores podem praticar actos de administração ou disposição dos bens que haja adquirido por seu trabalho (al. a) do art.º 127. ° do C.C);
- São válidos os negócios jurídicos próprios da vida corrente do menor, que, estando ao alcance da sua capacidade natural, só impliquem despesas, ou disposições de bens, de pequena importância (al. b) do art.º 127. ° do C.C);
- São válidos os negócios relativos a profissão, arte ou ofício que o menor tenha sido autorizado a exercer, ou os praticados no exercício dessa profissão, arte ou ofício (al. c) do art.º 127. ° do C.C);
- Podem contrair validamente casamento, desde que tenham idade superior a 15 anos, sendo mulher, e 16 anos, sendo do sexo masculino (n.º 2 do art.º 24.º do Código da Família, adiante CF);
- Podem fazer testamento se emancipados (art.º 2189. ° do C.C);
- Podem perfilhar quando tiverem mais de 16 anos (cf. art.º. 174.° do CF, especialmente, o n.º 2)[8].
- Podem agir como representante voluntário (art.º 263º do C.C)

---

[7] Carlos Alberto Burity da Silva, Teoria Geral do Direito Civil, pág. 268 e 269

[8] Carlos Alberto de Mota Pinto, Teoria Geral do Direito Civil, pág. 229

DURAÇÃO

Em Angola, de acordo com o art.º 24.º da CRA, a maioridade é adquirida e a incapacidade termina quando o menor atinge a idade de 18 anos ou for emancipado (art.ºs 122.º, 129.º, 130.º, e 133.º do C.C)[9].

EFEITOS

Os negócios jurídicos praticados pelo menor contrariamente à proibição em que se cifra a incapacidade, estão feridos de *anulabilidade* (art.º 125.º do C.C)[10]. As pessoas com legitimidade para arguir essa anulabilidade são:

- O representante do menor, dentro de um ano a contar do conhecimento do acto impugnado;
- O próprio menor, dentro de um ano a contar da cessação da incapacidade;
- Ou qualquer herdeiro, igualmente dentro de um ano a contar da morte, se o hereditando morreu antes de ter expirado o prazo em que podia, ele próprio, requerer a anulação (art.º 125. ° do C.C).

A celebração de contrato de trabalho pelo menor enquadra-se na excepção à incapacidade referente a celebração de negócios relativos a profissão, arte ou ofício, desde que autorizado a exercer, ou os praticados no exercício dessa profissão, arte ou ofício, conforme o estabelecido na alínea c) do art.º. 127.° do C.C.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE TRABALHO DE MENORES[11]

Talvez o Código de Hamurabi, datado de 2.000 a.C., já previsse proteção aos menores, pois conforme Teixeira Filho (2003 apud VIANNA, 2003, p. 996), (…) o Código de Hamurabi previa que se um artesão tomasse algum menor para criar como filho adoptivo, deveria ensinar-lhe seu ofício. Se lho ensinasse, o filho adoptivo não poderia mais ser reclamado por seus pais de sangue. Mas se não lhe ensinasse o ofício, o filho adoptivo poderia voltar livremente para a casa de seu pai biológico. No Egipto, entre os séculos XII a XX, os menores começavam a trabalhar a partir do momento que tivessem relativo desenvolvimento físico, submetidos ao regime geral, independente da idade. Na Grécia e na Roma os senhores tinham como seus os filhos dos escravos, estando estes obrigados a trabalhar em benefício de seus proprietários. Na Espanha, no século XVII, o trabalho de menores era corriqueiro nas actividades de pastoreio e nas actividades agrícolas.

No Brasil, aos escravos, de maior ou menor idade, não era assegurada protecção legal, e seus senhores empregavam os menores, não somente em actividades domésticas, como nas indústrias rudimentares então existentes, como a da olaria, sendo habitual seu trabalho nos campos desde pequena idade. Logo cedo os menores perdiam o amparo materno, pois assim que obtivessem desenvolvimento físico suficiente que permitia que trabalhassem, estes eram vendidos para outros senhores. O trabalho do menor ou trabalho precoce, como pode ser também denominado, já causava má impressão social mesmo quando as leis trabalhistas ainda não haviam sido criadas, isso no início da sociedade industrial. Já havia a necessidade

[9] Carlos Alberto Burity da Silva, Teoria Geral do Direito Civil, pág. 266

[10] Carlos Alberto de Mota Pinto, Teoria Geral do Direito Civil, pág. .229.

[11] Denise Bartel Bortolini, 30 de abril de 2013- https://phmp.com.br/artigos/trabalho-do-menor. PHMP Advogados OAB/SC 1.029

de diferenciar esse grupo de trabalhadores, dando-lhes uma legislação específica. A partir do século XIX é que países como França, Bélgica, Inglaterra e Alemanha regulamentaram leis protegendo o menor. Com a 1ª guerra mundial é que se começou efectivamente a protecção do menor. Somente em 1919 a Organização Internacional do Trabalho aprovou duas convenções sobre o trabalho do menor: uma sobre a idade mínima e outra sobre a proibição do trabalho nocturno.

Actualmente, além da OIT, vários órgãos de defesa dos direitos humanos e organizações não-governamentais buscam a prevenção e a erradicação do trabalho do menor sem as devidas assistências da lei.

CONSTITUIÇÃO DA RELAÇÃO JURÍDICO-LABORAL COM MENORES

O contrato de trabalho celebrado com menores que tenham completado a idade mínima de admissão ao trabalho só é válido com autorização expressa do pai, tutor, representante legal, pessoa ou instituição que tenha o menor a seu cargo ou, na sua falta, da Inspeção Geral do Trabalho (n.º 1 do art.º 254.º da LGT). Nos termos do n.º 2 daquele artigo, para menores que já tenham completado os 16 anos de idade, a autorização pode ser tácita.

A autorização para celebrar o contrato de trabalho envolve sempre autorização para exercer os direitos e cumprir os deveres da relação jurídico-laboral, para receber o salário e para fazer cessar o contrato (n.º 3 do art.º 254.º da LGT). O contrato de trabalho com menores deve ser celebrado por escrito, devendo o menor fazer prova de que completou os 14 anos de idade (n.º 4 do art.º 254.º da LGT).

DIREITOS DO TRABALHADOR MENOR

Além dos direitos do trabalhador garantidos de forma geral, os trabalhadores menores gozam de direitos especiais em razão da sua condição. Nos termos do nº 1 do art.º. 253.º da LGT, o empregador deve assegurar aos menores ao seu serviço, mesmo em regime de aprendizagem, condições de trabalho adequadas à sua idade, evitando qualquer risco para a sua segurança, saúde e educação e qualquer dano ao seu desenvolvimento integral. O empregador deve tomar as medidas tendentes à formação profissional dos menores ao seu serviço, solicitando a colaboração das entidades oficiais competentes sempre que não disponha de estruturas e meios adequados para o efeito (n.º 2 do art.º 253.º da LGT). Existe também uma obrigação do Estado em assegurar a criação e funcionamento de estruturas de formação profissional adequadas à integração dos menores na vida ativa (n.º 3 do art.º 253.º da LGT). O menor tem ainda direito de ser submetido a exame médico que deve ser repetido anualmente, até aos 18 anos de idade, por forma a certificar que do exercício da actividade profissional não resultam prejuízos para a sua saúde e desenvolvimento (n.º 2 do art.º 257.º da LGT).

No tocante a duração e organização do trabalho, o menor que tiver menos de 16 anos não pode ser submetido a um período de trabalho superior a 6 horas diárias e 34 horas semanais, se tiver idade compreendida entre 16 e os 18 anos não pode ser submetido a um período superior a 7 horas diárias e 39 horas semanais (n.º 1 do art.º 259.º da LGT). A prestação por menor de trabalho extraordinário é proibida, podendo excepcionalmente ser autorizada pela Inspecção Geral do Trabalho, se o menor tiver completado 16 anos de idade e o trabalho for justificado com a iminência de graves prejuízos, pela verificação de qualquer das situações a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 113º e n.ºs 2 e 3 do art.º 259.º todos da LGT.

Os menores de 16 anos não podem prestar trabalho no período compreendido entre as 20 horas dum dia e as 7 horas do dia seguinte e não podem ser incluídos em turnos rotativos (nº 4 e 5 do art.º 259.º da LGT). O trabalhador menor goza de protecção especial contra o despedimento, nos termos da al. d) do nº 1 do art.º 207.º da LGT, ficando o seu despedimento, segundo o art.º 260.º da LGT, sujeito ao regime especial de autorização da Inspeção Geral do Trabalho estabelecido no nº 4 do art.º 207.º da LGT.

O trabalho de menores é ainda sujeito à condições especiais de trabalho, sendo que o horário de trabalho é organizado de forma a permitir-lhes a frequência escolar ou de acções oficiais de formação profissional em que estejam inscritos, nos termos da al. a) do art.º 261.º da LGT. O empregador e os responsáveis do centro de trabalho devem velar, em termos formativos, pela atitude do menor perante o trabalho, a segurança e saúde no trabalho e a disciplina laboral, nos termos da al. b) do art.º 261.º da LGT. Quando se mostre que as aptidões do menor, estão desajustadas à profissão ou especialidade para que foi admitido, deve o empregador facilitar, sempre que possível e depois de consultado o representante legal, a adequação do posto de trabalho e de funções, nos termos da al. c) do art.º 261.º da LGT., pelo que o menor só pode ser transferido do centro de trabalho, com autorização expressa do representante legal, nos termos da al. d) do art.º 261.º da LGT.

TRABALHOS PROIBIDOS AOS MENORES

Os menores só podem ser admitidos para a prestação de trabalhos leves, que não envolvam grande esforço físico, que não sejam susceptíveis de prejudicar a sua saúde e o seu desenvolvimento físico e mental e que lhes possibilitem condições de aprendizagem e de formação (art.º 255.º LGT). É proibido afectar os menores a trabalho que, pela sua natureza e riscos potenciais, ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, mental e moral (n.º 1 do art.º 256.º LGT). É ainda proibido o trabalho de menores em teatros, cinemas, boîtes, cabarés, dancing e estabelecimentos análogos, bem como o exercício das actividades de vendedor ou propagandistas de produtos farmacêuticos (n.º 2 do art.º 256.º LGT).

CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DAS NORMAS REFERENTES AO TRABALHO DE MENOR

<u>Consequência da falta de autorização dos representantes legais na celebração de contrato de trabalho de menor:</u>

O contrato de trabalho celebrado por menor sem autorização é anulável a pedido do seu representante (n.º 2 do art.º 13.º LGT). Uma vez que o prazo de seis meses para requerimento da anulabilidade do contrato, constante do nº 6 do art.º 20.º LGT é estabelecido em favor das partes e não sendo o representante do menor parte no contrato, este deve requerer a anulabilidade do contrato dentro do prazo de um ano a contar do conhecimento do acto impugnado, em conformidade com o n.º 1 do art.º 287.º C.C. Porém, com fundamento na necessidade do menor frequentar estabelecimento de ensino oficial ou acção de formação profissional, o representante legal do menor pode, a todo o tempo e por escrito, opor-se à manutenção do contrato de trabalho, produzindo a sua oposição efeitos duas semanas após a entrega ao empregador ou imediatamente (n.º 5 do art.º 254.º LGT). A celebração de contrato de trabalho com menor sem a autorização do seu representante poderá sujeitar o empregador a uma multa de 3 à 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa por cada contrato, art.º 10.º do Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de Agosto – Diploma que estabelece o regime jurídico das multas por contravenções ao disposto na Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – Lei Geral do Trabalho.

Consequências da violação das normas referentes a protecção do trabalhador menor:

São nulos os contratos que versam sobre trabalhos proibidos (n.ºs 1 e 2 do art.º 256.º e al. a) do n.º 1 do art.º 19º LGT). A nulidade pode ser declarada pelo tribunal competente a todo tempo, oficiosamente ou a pedido das partes ou da Inspecção Geral do Trabalho (n.º 5 do art.º 20.º LGT). A ocupação de menores em trabalhos proibidos ou condicionados, constitui contravenção punível com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa, art.º 58.º Decreto Presidencial n.º 154/16.

As penalidades por não assinar um contrato escrito para crianças de 14 anos ou mais é uma multa de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa (art.º 62.º Decreto Presidencial n.º 154/16). As crianças com mais de 14 anos que trabalham como parte de um aprendizado também são obrigadas a ter um contrato escrito. A penalidade por não ter este contrato é de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa (art.º 15.º Decreto Presidencial n.º 154/16).

A celebração de contrato com menor cuja duração e organização do tempo de trabalho não respeita o previsto no art.º 259.º LGT, constitui contravenção punível com multa que vai também de 4 a 8 vezes o salário médio mensal praticado na empresa (art.º 59.º Decreto Presidencial n.º 154/16).

A entidade empregadora que não observa os regimes especiais de protecção contra o despedimento do menor é punida com multa de 5 a 10 vezes o salário médio mensal praticado na empresa (art.º 61.º Decreto Presidencial n.º 154/16). O não cumprimento pela entidade empregadora das condições especiais de trabalho de menor previstas no art.º 261.º LGT, constitui contravenção punível com multa de 3 a 6 vezes o salário médio mensal praticado na empresa (art.º 63.º Decreto Presidencial n.º 154/16).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho de crianças e adolescentes gera um elevado nível de desgaste, tanto físico como psicológico que pode trazer consequências ao longo de toda a vida e, além disso, é a causa mais comum de evasão escolar. Geralmente, famílias de baixa renda e vivendo em condições precárias são obrigadas, pela necessidade da situação, a admitirem que seus filhos trabalhem, mesmo que em condições desumanas, para que tenham algo para se alimentar[12]. Os fundamentos da proteção ao trabalho do menor estão diretamente relacionados com a necessidade do Estado em resguardar a integridade física e psíquica do ser humano que está em fase de desenvolvimento. Essa protecção do Estado visa os aspectos de:

- Ordem cultural: Visa a formação educacional do menor. Este deve poder estudar e receber instruções adequadas;
- Ordem moral: O menor deve ser afastado de ambientes que prejudiquem sua formação moral, como as publicações frívolas, a fabricação de substâncias abortivas, etc.;
- Ordem fisiológica: Essa é uma protecção ao desenvolvimento físico. O menor não deve trabalhar em local insalubre, penoso, perigoso, em horário noturno, para que possa se desenvolver de maneira normal, sem agressão à sua saúde;
- Ordem de segurança: O menor deve ser resguardado com normas de protecção, para que se evitem acidentes de trabalho.

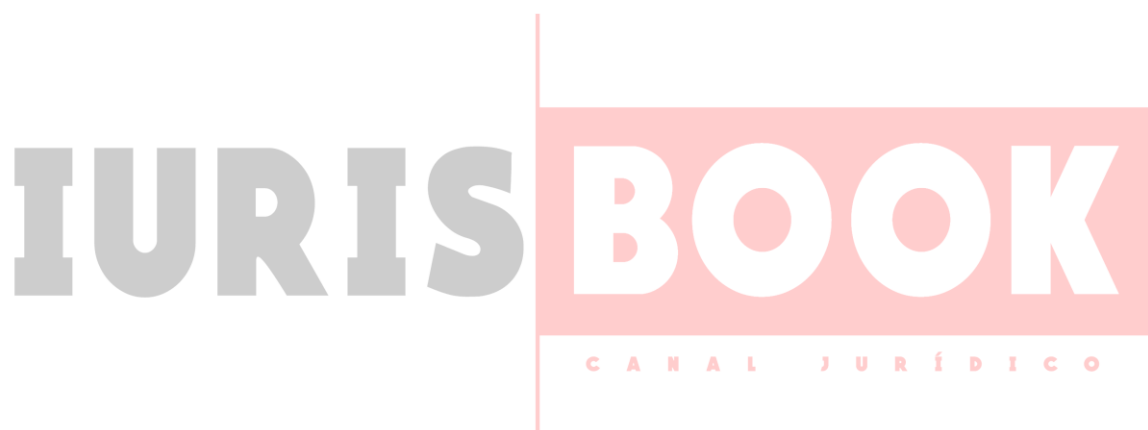
---

[12] Denise Bartel Bortolini 30 de abril de 2013- https://phmp.com.br/artigos/trabalho-do-menor. PHMP Advogados OAB/SC 1.029

Fundamenta-se toda essa protecção ao trabalho do menor no facto deste se encontrar em fase de desenvolvimento físico, mental, social, moral e espiritual. Sendo que qualquer forma de exploração ou trabalho desumano nesta fase pode afectar tal desenvolvimento, gerando graves consequências para o futuro. Além do entendimento de que submeter crianças e adolescentes ao trabalho faz com que não aproveite a melhor fase da vida, perdendo o direito inviolável de brincar e ter acesso aos diversos canais de conhecimento existentes na sociedade[13].

É patente na nossa sociedade as constantes violações dos direitos do trabalhador menor, de maneiras a equilibrar essas situações e a garantir uma maior protecção aos menores é fundamental uma actuação mais acentuada da Inspecção Geral do Trabalho, na fiscalização das relações jurídico-laborais estabelecidas com menores, bem como a participação de toda comunidade, pois a protecção da criança não é apenas uma obrigação do Estado, mas também da comunidade.

Luanda, 22 de Dezembro de 2020

Elísio Ricardo Reis Macache

[13]Ludmila Celistrino Teixeira- Proteção do trabalho do menor, pág. 13,14.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. Direito do Trabalho de Angola, Edições Almedina SA, Abril 2010.

SILVA, Carlos Alberto Burity. Da Teoria Geral do Direito Civil, 2ª Edição, Norprint, Setembro, 2014.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. Teoria Geral do Direito Civil, 4ª Edição por: António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto, Coimbra Editora, 2012.

FERNEDA, Martília. O Trabalho Do Menor. Disponível em: http://www.webartigos.com/articles/2979/1/O-Trabalho-Do-Menor/pagina1.html

LIMA, Juarez Duarte. O trabalho do menor - Aspectos legais e sociais, Revista do TRT da 13ª Região, 1998

DANIEL, Elisa Beatriz. Políticas de Protecção de Menores em Angola: a Influência Cultural na Concepção e Intervenção no Trabalho Infantil Exploratório, ISCTE-IUL, Julho 2012.

RIBEIRO, Ricardo Carlo. Resumos de Direito da Criança e do Adolescente, Visão Jurídica, 1997.

Legislações:

Constituição da República de Angola
Lei Geral do Trabalho (Lei nº 7/15 de Junho)
Código Civil angolano (decreto-lei nº 47 344, de 25 de Novembro de 1966)
Decreto Presidencial n.º 154/16, de 5 de Agosto – Diploma que estabelece o regime jurídico das multas, por contravenções ao disposto na Lei n.º 7/15, de 15 de Junho – LGT.